وحدة قياس الجودة
تقدم لكم

البرنامج التدريبى

دورة تنشيطية للتدريب على التقويم الذاتى و خطط التحسين

اعداد أ/ محمد رمضان حسن - معلم أول أ علوم - وحدة قياس الجودة

اهداف البرنامج التدريبى

١- نشر ثقافة الجودة بين معلمات رياض الأطفال من خلال التعرف على:-

أ- اجراءات اعتماد مؤسسات التعليم قبل الجامعى.

ب- محتويات وثيقة ضمان الجودة و الاعتماد لمرحلة التعليم الأساسى.

ت- المصطلحات الواردة فى وثيقة ضمان الجودة و الاعتماد.

٢- التعرف على مفهوم عملية التقويم الذاتى للروضة.

٣- التعرف على أهداف عملية التقويم الذاتى .

٤- التعرف على خطوات عملية التقويم الذاتى للروضة.

٥- التعرف على خطوات وضع خطة التحسين للروضة.

٦- التعرف على أدوات جمع البيانات المستخدمة فى اجراء التقويم الذاتى.

٧- التعرف على خطوات اعداد ملف التقدم للاعتماد.

قواعد العمل خلال البرنامج التدريبى

١ـ الالتزام بمواعيد الحضور و الانصراف.
٢ـ غلق الموبايل او ضبطه على وضع صامت.
٣ـ الالتزام بضوابط العمل الجماعى.
٤ـ عدم التدخين أو تناول المأكولات خلال التدريب.
٥ـ الالتزام بالمناقشات و المداخلات فى موضوعات التدريب وعدم الخروج عن أهداف البرنامج التدريبى.
٦ـ مشاركة جميع المتدربين فى الورش التدريبية و اثراء التدريب بالمشاركة الفعالة.
٧ـ ....
٨ـ ....

منظومة جودة وتطوير أداء العمل بادارة مركز دمنهور التعليمية



الاصلاح المتمركز على الروضة

ادارات/مديريات
داعمة

معلمة
كفء

الروضة
الفعالة

قيادة فعالة
مديرو الروضات
و قيادات مجلس الأمناء

المشاركة المجتمعية
و الحكم الداخلى
الجيد من خلال
مجالس الأمناء

ما هي الأدوات التي سيتحقق من خلالها الإصلاح داخل الروضة؟

التقويم الذاتى للروضة

تحدد الروضة الاحتياجات الخاصة بها

خطط تحسين الأداء داخل الروضة

تدير الروضة عمليات التغيير الخاصة بها

دواعي اعتماد مؤسسات التعليم قبل الجامعى

تعرف مستوى استيفاء المؤسسة التعليمية معايير الجودة والاعتماد

التحقق من توافر نظام ضمان الجودة والمحاسبية المؤسسية

الإسهام فى تنمية الموارد المادية والبشرية للمؤسسة والاستفادة منها

تشخيص نواحى القوة والضعف فى أداء المؤسسة التعليمية مع توفير تغذية راجعة

تطوير الأداء المؤسسى فى جميع مجالاته لزيادة فرص التعلم وتحسين نواتجه

توافر آلية تضمن رضا أولياء الأمور والمجتمع المحلى عن مستوى أداء المؤسسة التعليمية

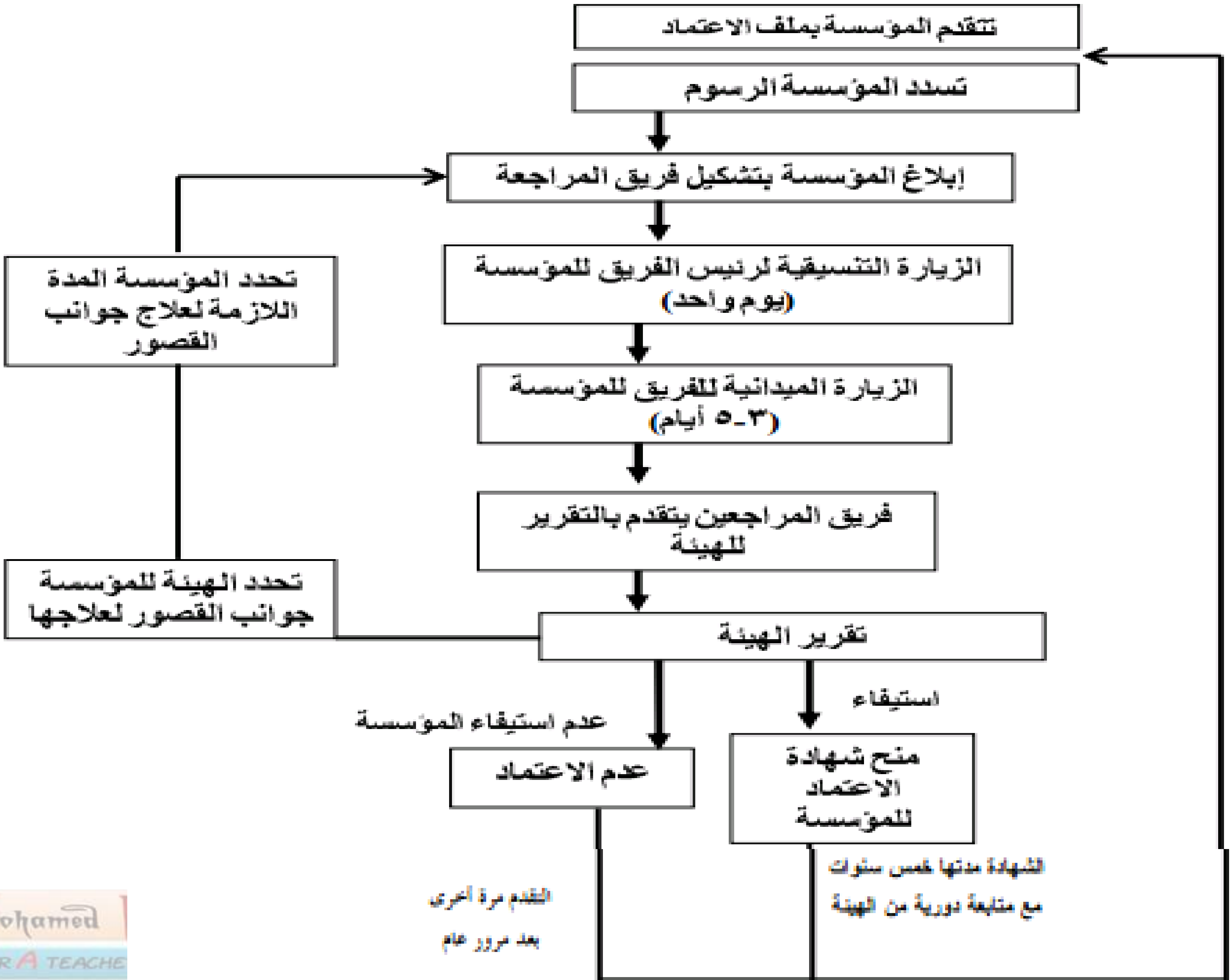
تشجيع المؤسسة للمنافسة المحلية والإقليمية والعالمية فى ضوء مقارنة أدائها بالمعايير المحلية والعالمية

محتويات ملف التقدم للاعتماد الاصدار الثالث ٢٠١٢

فهرس المحتويات

اجراءات اعتماد

مؤسسات التعليم قبل الجامعى



تتقدم المؤسسة بملف الاعتماد
تسدد المؤسسة الرسوم
إبلاغ المؤسسة بتشكيل فريق المراجعة
الزيارة التنسيقية لرئيس الفريق للمؤسسة (يوم واحد)
الزيارة الميدانية للفريق للمؤسسة (٣-٥ أيام)
فريق المراجعين يتقدم بالتقرير للهيئة
تقرير الهيئة
تحدد المؤسسة المدة اللازمة لعلاج جوانب القصور
تحدد الهيئة للمؤسسة جوانب القصور لعلاجها
استيفاء
عدم استيفاء المؤسسة
منح شهادة الاعتماد للمؤسسة
عدم الاعتماد
الشهادة مدتها خمس سنوات
مع متابعة دورية من الهيئة
التقدم مرة أخرى
بعد مرور عام

وثيقة معايير ضمان الجودة و الاعتماد

وثيقة معايير ضمان الجودة و الاعتماد

تم بناء وثيقة المعايير من خلال مجالين رئيسيين هما

المجال الأول: القدرة المؤسسية Institutional Capacity

ويقصد بها: تحقيق الجودة الشاملة للمؤسسة التعليمية، من خلال مجموعة القواعد، والشروط المحددة لبنيتها التنظيمية وإمكاناتها البشرية والمادية.

المجال الثانى: الفاعلية التعليمية Educational Effectiveness

ويقصد بها: تحقيق مخرجات عالية الجودة، في ضوء رؤية المؤسسة التعليمية ورسالتها، من خلال مجموعة العمليات التي توفر فرص التعليم والتعلم المتميز للجميع.

وثيقة معايير ضمان الجودة و الاعتماد

القدرة المؤسسية

- رؤية الروضة و رسالتها
- القيادة و الحوكمة
- مبنى الروضة و تجهيزاته
- المشاركة المجتمعية
- ضمان الجودة و المساءلة

الفاعلية التعليمية

- طفل الروضة
- المعلم
- المناخ التربوى

الممارسات الجديدة
الاصدار الثالث ٢٠١٢

المجالات Domains	المعايير Standards	المؤشرات Indicators	الممارسات Practices
8	17	26	64
١	٢	٢	٣
٢	٢	٥	١ - ١٣
٣	١	٢	١ - ٨
٤	١	١	٢
٥	١	١	٣
٦	٣	٥	١٣
٧	٥	٧	٣ - ١٨
٨	٢	٣	٤

مجال
Domain

معايير
Standards

مؤشرات
Indicators

ممارسات
practices

بعض المصطلحات والمفاهيم الرئيسة

تعتمد الوثيقة على مجموعة من المفاهيم، والمصطلحات الأساسية، من أهمها:

المجالات Domains

هي الجوانب الكبرى التى تتضمنها منظومة تعليمية معينة

المعايير Standards

موجهات أو خطوط مرشدة Guide lines مصاغة فى عبارات متفق عليها من قبل مجموعة من الخبراء المتخصصين تعبر عن المستوى النوعي الذى يجب أن تكون عليه جميع مكونات العملية التعليمية من قيادة و ضمان جودة ومشاركة مجتمعية وطلاب ومعلمين ومناهج ومناخ تربوى وموارد بشرية ومادية الخ...

المؤشرات Indicators

هي عبارات أكثر تحديداً وإجرائية تصف الأداءات المطلوبة من المؤسسة لتحقيق المعيار.

الممارسات Practices

هي عبارات تشير إلى الحد الأدنى من الأداءات الواجب توافرها لدى المؤسسة، لكي تؤدى وظيفتها بما يحقق مخرجات التعليم والتعلم المرغوبة.

مقاييس التقدير RUBRICS

هي قواعد لقياس وتقدير الأداء لكل ممارسة.
وتتكون من أربعة مستويات (١، ٢، ٣، ٤)

مقاييس تقدير الأداء

التقديرات			
٤	٣	٢	١
متميز Distinguished	كفء Proficient	نام Devolping	غير مرضي Unsatifatory
أعلى من المستوى المتوقع.	المستوى المطلوب تحقيقه.	يحتاج إلى تحسين.	يحتاج إلى تحسين كبير.

مقاييس تقدير مجال القدرة المؤسسية

المجال الأول: رؤية المؤسسة ورسالتها

الممارسات	مقاييس التقدير			
	١	٢	٣	٤
١-١ رؤية المؤسسة:				
١-١-١ توجد وثيقة واضحة ومعلنة لرؤية المؤسسة:				
١-١-١-١ توجد للمؤسسة رؤية واضحة يسعى المعنيون لتحقيقها.	- توجد رؤية للمؤسسة مصاغة بمفردات عامة غير واضحة.	- توجد رؤية للمؤسسة مصاغة بمفردات واضحة وذات معنى محدد ولا تظهر في أداءات المؤسسة.	- توجد رؤية للمؤسسة مصاغة بمفردات واضحة وذات معنى محدد، وتصف النجاحات التي ترغب المؤسسة في تحقيقها بواقعية. كما تظهر في أداءات المعنيين بالمؤسسة (أنشطة- تدريبات- برامج-...) .	- توجد رؤية للمؤسسة مصاغة بمفردات واضحة وذات معنى محدد، وتصف النجاحات التي ترغب المؤسسة في تحقيقها بواقعية. كما تظهر في أداءات المعنيين بالمؤسسة (أنشطة- تدريبات- برامج-...) - يشارك المجتمع المحلي في تحقق رؤية المؤسسة.
١-٢- رسالة المؤسسة:				
١-٢-١ توجد وثيقة واضحة ومعلنة لرسالة المؤسسة:				
١-٢-١-١ توجد للمؤسسة رسالة واضحة يسعى المعنيون لتحقيقها	- توجد رسالة للمؤسسة مصاغة بمفردات عامة غير واضحة.	- توجد رسالة للمؤسسة مصاغة بمفردات واضحة وذات معنى محدد ولا تظهر	- توجد رسالة للمؤسسة مصاغة بمفردات واضحة وذات معنى محدد، وتصف النجاحات التي ترغب المؤسسة في	- توجد رسالة للمؤسسة مصاغة بمفردات واضحة وذات معنى محدد، وتصف النجاحات التي ترغب المؤسسة في تحقيقها

تعريف الرؤية

هى الحلم الأكبر التى تتمنى أن تصل اليها المؤسسة التعليمية و قد يستغرق تحقيق هذا الحلم مدة زمنية طويله

خصائص الرؤية الجيدة

١. أن تكون طموحة

٢. واضحة

٣.يمكن تحقيقها

٤.تصف مستقبل أفضل

٥.يتم اختيار كلماتها بعناية / صادقة

٦.تعكس قيم المنظمة التى تريد إرسائها

تعريف الرسالة

تعبر عن كيفية تحقيق الرؤية وتكون واضحة ومحددة وتحدد الوسائل والاساليب والطرق التي تحقق الرؤية

خصائص ومعايير الرسالة الجيدة :

- واضحة ، ومفهومة ، مختصرة ، وتعلق بالذهن .
- تتضمن تحديد واضح لمجال عمل المؤسسة .
- ان تحدد القوي التي تدفع وتحفز المنظمة .
- ان تعكس الصفات المميزة والرئيسية للمنظمة .
- ان تكون بمثابة المرشد عند اتخاذ القرارات.
- ان تكون واقعية بدرجة تسمح بتحقيقها .
- ان تصاغ بطريقة تحفز الافراد لتحقيق الاهداف المطلوبة .



الرؤية

رؤية وزارة التربية والتعليم

تسعى وزارة التربية والتعليم المصرية للنهوض بنظام التعليم قبل الجامعي لتحقيق أكبر قدر من الاتاحة والاستيعاب، من خلال نظام تعليمي عالى الجودة، بهدف بناء المواطن المصري وفقاً لمنظومة القيم الحضارية والإنسانية بنظام لامركزي يعتمد على المشاركة المجتمعية الفاعلة والمنتجة.

الرسالة

رسالة وزارة التربية والتعليم

تتعهد وزارة التربية والتعليم المصرية بتوفير فرص متكافئة وعادلة لجميع الطلبة المصريين للحصول على تعليم عالى الجودة لإكسابهم مهارات التفكير العلمي والتعليم المستمر ليصبحوا مواطنين فاعلين فى مجتمع متماسك.

رؤية الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد



أن تكون الهيئة كياناً للاعتماد في التعليم معترفاً به عالمياً، ومشهوداً لقراراته بالمصداقية والموضوعية، وقادرا على تطوير ذاته سعيا لضمان جودة التعليم وتحقيق التميز والتنافسية لمخرجات مؤسساته المختلفة على المستوى المحلى و الإقليمي والدولي، بما يخدم أغراض التنمية الشاملة ويحافظ على هوية الأمة.

رسالة الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد



١. الارتقاء بمستوى جودة التعليم وتطويره المستمر
٢. اعتماد المؤسسات التعليمية وفقا لمعايير قومية تتسم بالشفافية وتتلاءم مع المعايير القياسية الدولية لهيكلة ونظم وموارد وأخلاقيات العملية التعليمية والبحث العلمي والخدمات المجتمعية والبيئية
٣. كسب ثقة المجتمع في مخرجاتها لتحقيق الميزة التنافسية محليا وإقليميا ودوليا
٤. دعم خطط التنمية القومية الشاملة، وتعزيز الإسهامات المعرفية والثقافية والبحثية لهذه المؤسسات

الشواهد والأدلة
Evidences

يقصد بها: المصادر والأدلة المتاحة، التى يمكن الاستناد إليها، عند استخدام مقاييس التقدير، والتي تتمثل في قواعد البيانات، ومحاضر الاجتماعات، والتقارير السنوية، ونتائج تقويم نواتج التعلم، والسجلات المختلفة مثل سجلات الحضور والغياب، والمقابلات.....الخ، للتحقق من استيفاء المؤسسة للممارسة.

التوثيق Documentation

نظم تتبعها المؤسسة التعليمية للتسجيل والاحتفاظ بالأدلة والشواهد

للممارسات الجيدة التى تم تنفيذها لاستيفاء معايير الجودة والاعتماد

ضمان جودة التعليم

هى عملية مستمرة لمراجعة الأداء المؤسسى فى ضوء معايير محددة، بما يحقق جودة العمليات (Processes) التى تؤدى

إلى جودة المنتج (Product) الذي يتمثل فى المتعلم (Learner).

الاعتماد المؤسسي Accreditation

الاعتراف الذي تمنحه الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد للمؤسسة التعليمية، إذا تمكنت من إثبات أنَّ لديها القدرة المؤسسية، وتحقق الفاعلية التعليمية، وفقاً لمعايير ضمان الجودة والاعتماد والمعلنة من الهيئة".

نواتج التعلم

هي كل ما يكتسبه المتعلم من: معارف، ومهارات، واتجاهات، وقيم؛ نتيجة مروره بخبرة تربوية معينة (أو دراسته لمنهج معين).

ما الفرق بين خريطة المنهج ودفتر تحضير المعلمة ؟

- خريطة المنهج تعكس نواتج التعلم الواجب تحقيقها فى مرحلة تعليمية معينة، وإستراتيجيات التدريس التي تستخدم لتحقيق ذلك وكذلك الوسائل التعليمية المعينة والأنشطة التعليمية وأساليب التقويم المستخدمة.
- دفتر تحضير المعلمة يعكس تخطيط المعلمة لتنفيذ البرنامج اليومى المتكامل موضحا به الأنشطة وأهدافها و خطوات تنفيذها (طريقة تدريسها) و المواد و الأدوات المستخدمة وتقويمها، كل ذلك على مستوى اليوم الواحد

Time for a break!



Please return in 15 minutes

التقويم الذاتي
لمؤسسات التعليم قبل الجامعي

نشاط

شارك مع مجموعتك فى مناقشة الآتى:

١ـ ما اهمية دراسة التقويم الذاتي؟

٢ـ ما مفهوم التقويم الذاتي؟

٣ـ ما أهداف التقويم الذاتي؟

ما اهمية دراسة التقويم الذاتي؟

تأتى أهمية دراسة التقويم الذاتي للمؤسسة من أجل أن تتعرف
ذاتها، وتتعرف - كذلك - الجوانب الإيجابية، والفجوات في أدائها؛ ومن ثم يوفر التقييم الذاتي البيانات الموضوعية، التي تساعد القيادة المؤسسية على تحديد أولويات التطوير كمدخل لخطط التحسين؛ بما يحقق الفاعلية التعليمية، في ضوء بيئة داعمة من العاملين بالمؤسسة، الذين يشعرون بالمسئولية والمشاركة الفعالة من قبل المعنيين من: أولياء الأمور، والمتعلمين ، ومجلس الأمناء ، وأعضاء المجتمع المحلي.

ما مفهوم التقويم الذاتي؟

يقصد بالتقويم الذاتي للمؤسسة التعليمية مجموعة الخطوات الإجرائية، التي يقوم بها أفراد مجتمع الروضة لتقييم مؤسستهم بأنفسهم؛ استنادًا إلى معايير ضمان الجودة والاعتماد، وذلك من خلال جمع البيانات عن الأداء داخل الروضة في الوضع الحالي، ومقارنته بمعايير الجودة والاعتماد.

ما أهداف التقويم الذاتي؟

يهدف التقويم الذاتى لمؤسسات التعليم قبل الجامعى إلى التعرف على ما يلى:

- درجة التوافق بين الممارسات السائدة في المؤسسة وبين المعايير في مجالاتها المختلفة.
- تحديد جوانب القوة وجوانب الضعف في الأداء داخل الروضة ؛ للوفاء بمتطلبات الوصول إلى معايير الجودة والاعتماد.
- تحديد مدى تحقيق المؤسسة لنواتج التعلم المستهدفة.
- تحديد نقطة الانطلاق في بناء وتنفيذ خطط التحسين المستمر؛ للوفاء بمتطلبات تحقيق المعايير.

خطوات دراسة التقويم الذاتي

نشاط

ترتيب خطوات دراسة التقويم الذاتي

رتب الخطوات الآتية لتنفيذ التقويم الذاتى:

- الاتفاق على نوعية البيانات المطلوبة، وأساليب الحصول عليها.

- كتابة التقرير النهائي لدراسة التقويم الذاتي

- تشكيل فريق قيادة التقويم الذاتي للمؤسسة.

- تشكيل وتدريب فرق العمل.

- إعداد خطة التقويم الذاتي .

- إعداد التقرير السنوي لأداء المؤسسة (بعد صدور قرار الاعتماد تحليل البيانات).

- التهيئة والإعلان عن دراسة التقويم الذاتي.

- تحليل البيانات.

خطوات دراسة التقويم الذاتي

تمر دراسة التقويم الذاتي للمدرسة بثماني خطوات أساسية، يمكن النظر إليها على النحو التالي:

١- تشكيل فريق قيادة التقويم الذاتي للمؤسسة.

٢- إعداد خطة دراسة التقويم الذاتي.

٣- التهيئة والإعلان عن دراسة التقويم الذاتي.

٤- تشكيل وتدريب فرق العمل.

٥- الاتفاق على نوعية البيانات المطلوبة، وأساليب الحصول عليها.

٦- تحليل البيانات.

٧- كتابة التقرير النهائي لدراسة التقويم الذاتي.

٨- إعداد التقرير السنوي لأداء المؤسسة (بعد صدور قرار الاعتماد)

خطوات
إجراء
التقويم الذاتي

الخطوة الأولى - تشكيل فريق قيادة التقويم الذاتي للمؤسسة

تتمثل الخطوة الأولى في دراسة التقويم الذاتي للمؤسسة في تشكيل فريق لقيادة الدراسة، ومتابعة الأداء فيها، وعادة ما يتكون هذا الفريق من:

١- مدير المؤسسة.
٢- أحد الوكلاء .
٣- المعلمات الأوائل للروضة.
٤- ممثلين لمجلس الأمناء والآباء، والعاملين، والمعلمات، والأخصائيين.
٥- ممثلين للمهتمين بالعملية التعليمية بالروضة.

تتمثل مهمة هذا الفريق فيما يلي:

- تخطيط دراسة التقويم الذاتي.
- تشكيل فرق العمل اللازمة للقيام بالدراسة .
- الإشراف على تدريب فرق دراسة التقويم الذاتي، وبناء قدراته.
- الإشراف على تجهيز أدوات جمع البيانات.
- قيادة وتوجيه فرق دراسة التقويم الذاتي في عملية جمع، وتحليل البيانات.
- الإشراف على إعداد التقرير النهائي لدراسة التقويم الذاتي.
- اتخاذ القرار المناسب باولويات التحسين.

تشكيل فريق قيادة التقويم الذاتى

أ- فريق دراسة التقويم الذاتي:

م	الفئة	العدد	الاسم	الوظيفة	المهمة
	مدير الروضة/ الناظر				رئيس الفريق
	وكيل الروضة				
	المعلمون				
	الإخصائي الاجتماعي/ النفسي				
	فريق ضمان الجودة				
	الإداريون				
	مجلس الأمناء				
	أولياء الأمور				
	آخرون				

نشاط

مطلوب تشكيل فريق قيادة
التقييم الذاتي داخل روضتك
(تشكيل افتراضى)

الخطوة الثانية: تخطيط الدراسة

لضمان فعالية الدراسة في تحقيق أهدافها، لابد من تصميم خطة إجرائية لتنفيذ دراسة التقويم الذاتي للمؤسسة، تتحدد من خلالها المسئوليات وتتوزع المهام والأدوار. وبعد الانتهاء من وضع خطوات إجراء الدراسة في صورتها الأولية وقبل البدء في تنفيذها، لابد من مناقشتها مع جميع أعضاء فرق العمل للموافقة عليها، على أساس أن هذا الأمر يمثل ضمانة أساسية لاندماج الجميع في العمل عن رضا وقناعة من العاملين بالمؤسسة كونهم شاركوا في وضع هذه الخطة أو شاركوا في مناقشتها

الخطوة الثانية: تخطيط دراسة التقويم الذاتى

الخطوات	أسماء الفريق	المهام	زمن التنفيذ	إستراتيجية التنفيذ	المصدر/ الأدوات المستخدمة	مسئولية المتابعة
وضع خطة دراسة التقويم الذاتي						
تقويم الخطة لضمان جودتها						فريق ضمان الجودة
تنفيذ خطة دراسة التقويم الذاتي:						
تحديد/إعداد أدوات جمع البيانات						
تطبيق الأدوات/ جمع البيانات						
تحليل البيانات						
تقويم التنفيذ						فريق ضمان الجودة
إعداد التقرير						
كتابة التقرير المبدئي						
مراجعة التقرير						
كتابة التقرير النهائي						
تقويم إعداد التقرير						فريق ضمان الجودة

المعايير الأساسية التي يجب أن يتم استيفاءها في خطة الدراسة

- اشتمالها علي جميع الخطوات
- وضع زمن لكل خطوة
- وضع مسئول لقيادة كل خطوة
- تنوع المشاركين في التنفيذ
- وجود مخرج واضح لكل خطوة

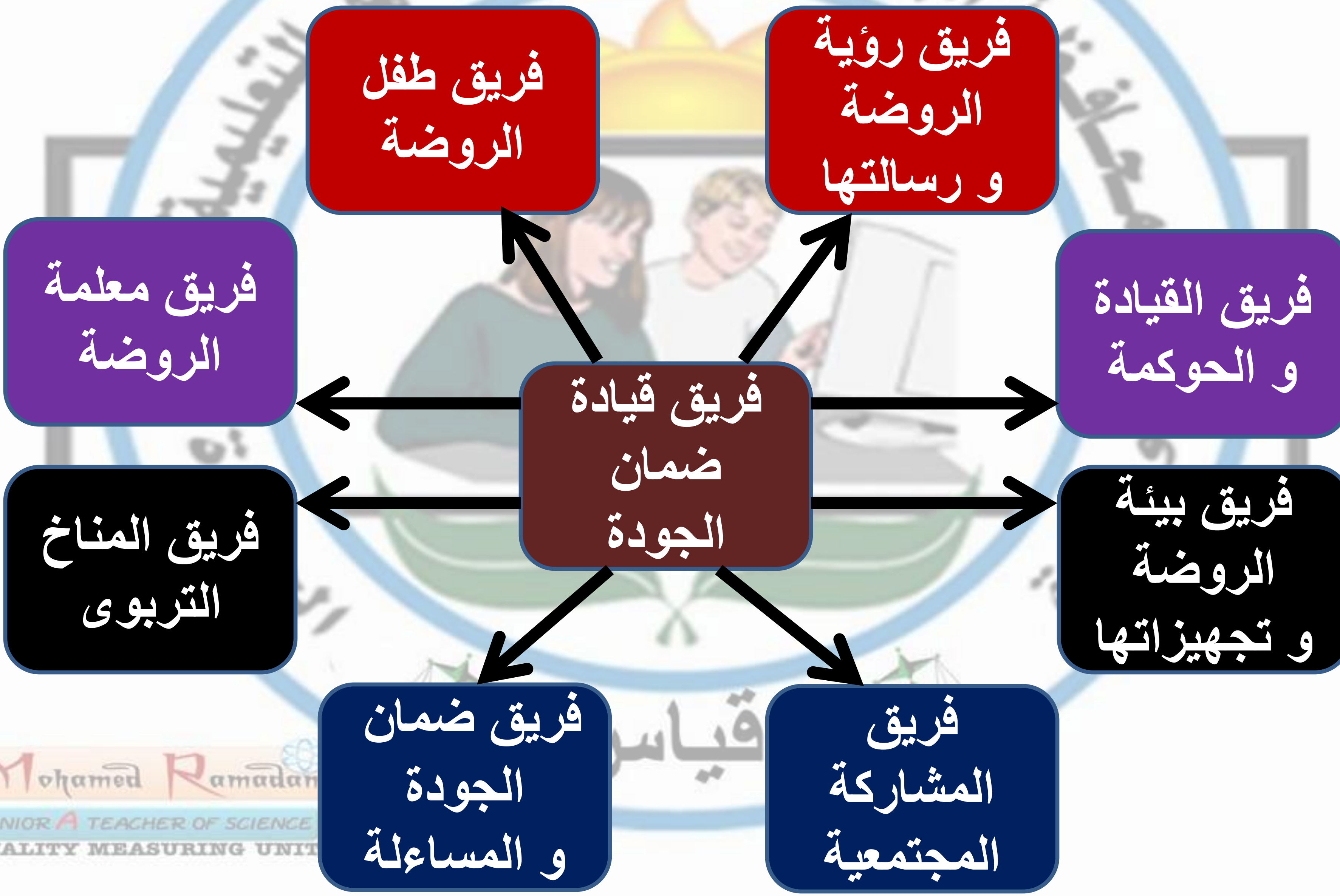
الخطوة الثالثة: التهيئة والإعلان عن دراسة التقويم الذاتي

- تمثل تهيئة أفراد المؤسسة والمعنيين بها لتنفيذ إجراءات التقييم الذاتي متطلبًا مهما لتوفير اقتناعات بمبررات الدراسة، ودفع هؤلاء الأفراد للمشاركة بفاعلية؛ ومن ثم نجاح عملية التقييم الذاتي، وتحقيق أهدافها، ويمكن استخدام آليات متنوعة لتهيئة أفراد المؤسسة والمعنيين بها لدراسة الندوات، والملصقات، والنشرات، واستخدام الموقع الإلكتروني للمؤسسة.

الخطوة الرابعة
تشكيل وتدريب فرق العمل اللازمة للقيام بدراسة التقويم الذاتي

تتطلب دراسة التقويم الذاتي تشكيل عدد من فرق العمل، بحيث يتخصص كل فريق منها في أداء مهمة محددة من المهام المرتبطة بهذه الدراسة، أو يتخصص في تقييم مجال محدد من مجالات ضمان الجودة، مع الأخذ بعين الاعتبار أهمية دور وحدة التدريب والجودة بالمؤسسة، بالتنسيق مع وحدة قياس الجودة بالإدارة التعليمية.

تشكيل و تدريب فرق العمل



الخطوة الخامسة

الاتفاق على نوعية البيانات اللازمة. وأساليب الحصول عليها.

معلومات كمية

تتمثل في
أعداد المتعلمين، ودرجاتهم في الاختبارات المختلفة، وأعداد المعلمين والإداريين، وأعداد الأجهزة المختلفة وغير ذلك .... الخ

معلومات كيفية

بيانات وصفية يتم الوصول إليها من تحليل رؤية المؤسسة ورسالتها، والآراء ووجهات النظر والاتجاهات السائدة بين أفراد المجتمع المدرسي والمعنيين من أولياء الأمور والمتعلمين ومجلس الأمناء

نوع الأداة	اسم الأداة (يذكر هنا الأسماء التفصيلية للأدوات المستخدمة لكل نوع أداة)	المجالات والمعايير التي استخدمت فيها
الاستبانات		
المقابلات الفردية		
المقابلات الجماعية		
الملاحظة		
تحليل الوثائق		
طرق أخرى ترى المؤسسة أنها مناسبة لجمع البيانات		

الخطوة السادسة: تحليل البيانات

- تعتبر هذه الخطوة على جانب كبير من الأهمية؛ نظرًا لأنها تقدم الوضع الحالي للمؤسسة، معبرة عن الواقع الفعلي للمؤسسة، ويجب أن يراعى في تحليل البيانات ما يلى:

١- المعالجة الكمية والتحليل الكيفي للمعلومات، في ضوء معايير ضمان الجودة والاعتماد.

٢- مشاركة جميع أعضاء فريق التقويم الذاتي.

٣- توجه عملية تحليل البيانات رسم صورة للوضع الحالي للمؤسسة في المجالات المختلفة، لمعايير الجودة والاعتماد مقارنًا بوضعها المرغوب، في ضوء مدرجات القياس (Rubrics) في مجالاتها المختلفة: القدرة المؤسسية، والفاعلية التعليمية.

٤- عند القيام باستخلاص الدلالات من خلال معالجة وتحليل البيانات، لابد من تحقق كل معيار على حدة، وكذلك علاقته بغيره من المعايير في نفس المجال؛ ومن ثم يكون الاهتمام هنا- بتكوين صورة متكاملة عن المؤسسة.

عند استخراج النتائج

- لا يوجد كسور درجات
- متوسط الممارسات = درجة المؤشر
- متوسط المؤشرات= درجة المعيار
- متوسط المعايير = درجة المجال
- لا يجب تقديم ملف فيه درجة ٢ سوى للممارسة

كتابة تقرير التقويم الذاتي

ضوابط كتابة التقرير

- تعتمد مكونات التقرير على متطلبات المعايير
.
- يكون التقرير تقويميا وتحليليا وليس وصفيا.
- يتضمن التقرير إيجابيات وسلبيات الأداء.
- يكون التقرير سهل القراءة وشاملا وواضحا، ودقيقا، وصادقا، و مفسرا، ومتسق المكونات والنتائج.
- يتضمن التقرير أدلة وشواهد الأداء.

مكونات تقرير التقويم الذاتي

يراعى عند كتابة تقرير دراسة التقويم الذاتي للمؤسسة أن يشمل النقاط التالية:

-المنهجية المستخدمة في التقويم الذاتي.

-تقويم الأداء.

-السياق المؤسسي.

-نظرة شاملة للفاعلية التربوية.

اليوم الثانى

ما هو التخطيط ..؟

عملية اتخاذ قرارات لتحديد اتجاه المستقبل

أين نحن الآن؟

أين نريد الوصول؟

كيف نصل الى ما نريد؟

قالوا عن التخطيط



"إذا لم تكن تدري إلى أين تتجه، ربما ستصل إلى مكان آخر"

دافيد كامبل

(مؤلف)

أهمية التخطيط

١. التخطيط يساعد علي تحقيق أهداف التعليم بكفاءة عالية.

٢. التخطيط يوفر الوقت.

٣. التخطيط يساعدعلى استغلال الموارد المادية والبشرية الاستغلال الأمثل.

دورة التخطيط



الرؤية والرسالة
التقويم الذاتي للمدرسة
تحديد فجوات الأداء
ترتيب أولويات التطوير
وضع الأهداف العامة
وضع الأهداف الإجرائية
وضع مؤشرات الأداء
وضع الإستراتيجيات (الأنشطة)
تصميم خطة المتابعة
وضع الموازنة التقديرية
مرحلة الموارد اللازمة ومصادرها
مرحلة تنفيذ أنشطة الخطة
المتابعة
دورة التخطيط المدرسي

ما مفهومك عن الفجوة الأدائية ؟؟

الفجوة الأدائية

هي الفجوة بين الأداء المرغوب (بناءا على المعايير) والأداء الفعلي(بناءا على نتائج التقييم الذاتي)وحيث أنه توجد لدينا الكثير من فجوات الأداء ، فعلينا أن نرتب توجهاتنا في العمل علي علاج هذه الفجوات في ضوء احتياجاتنا وإمكانياتنا و هذا ما نسميه تحديد الأوليات.

أهمية تحديد فجوات الأداء

- توفير معلومات أساسية يتم بناءً عليها وضع خطة التحسين .
- التحديد الدقيق للأهداف المرجو تحقيقها و مستوى الأداء المرغوب في تحقيقه داخل المدرسة.
- تصميم الاستراتيجيات و الإجراءات التي يجب القيام بها.
- تحديد حجم الموارد المطلوب توافرها للتغلب على هذه الفجوات
- زيادة مشاركة العاملين و المعنيين في مناقشة الأمور المتعلقة بالمؤسسة .

كيف يمكنك تحديد الفجوة الأدائيـة ؟؟

كيف يتم تحديد فجوات الأداء؟

عن طريق تحديد:

١ـ الأداء المرغوب (بناء علي المعايير)

٢ـ الأداء الفعلي

(بناء علي بيانات تحليل التقويم الذاتي)

٣ـ أوجه قصور الأداء

(كما يصفها تقرير التقويم الذاتي)

خطة تحسين الأداء المدرسي

هي الوثيقة التي تعنى بوصف جميع الأنشطة و التدخلات التي ستقوم بها المدرسة على مدار العام الدراسي وذلك في ضوء نتائج تطبيق أدوات التقويم الذاتي للمدرسة و المصممة وفق معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم و الاعتماد.

قائمة الأهداف

الهدف العام	الاهداف الاجرائية
تنمية مهارات معلمات رياض الأطفال في استخدام التعلم النشط في تدريس مواد تخصصهم	• معلمات رياض الأطفال قادرات على اعداد دروس وفق التعلم النشط بنهاية شهر نوفمبر 2013. • معلمات رياض الأطفال قادرات على تصميم مصادر تعلم متنوعة تخدم المنهج بنهاية شهر ديسمبر 2013. • معلمات رياض الأطفال قادرات على استخدام اساليب تقويم متنوعة في مواد تخصصهم. الفصل الدراسي الاول للعام الدراسي 2012 –2013

من خلال قراءتك للقائمة السابقة

استنتج مفهوم و خصائص كل من

الهدف العام

و الهدف الإجرائي.

الأهداف العامة

- الهدف العام عبارة عن وصف للتغيرات طويلة المدي.
- الحالة المستهدفة بعد انتهاء الأنشطة.
- الهدف العام جملة واسعة لما تأمل في تحقيقه.
- الأهداف العامة ذات مدى طويل وتتصف بالعمومية بشكل كبير.
- الأهداف العامة تحدد شكل ما سوف تقترحه.
- لا يجب أن يركز الهدف العام على نشاط أو مجموعة أنشطة.

الأهداف الإجرائية

نتائج محددة قابلة للقياس يمكن تحقيقها في فترة زمنية محددة وهى تؤخذ مباشرة من الأهداف العامة

SMART Targets

الأهداف الذكية/المتميزة

Target Setting Plan
خطة تحديد الهدف

S	Specific	محدد
M	Measurable	قابل للقياس
A	Achievable	قابل للإنجاز
R	Relevant and result based	ذو صلة بالموضوع ومستند على النتائج
T	Time bound	زمني

تحديد الاستراتيجيات

ما المقصود بالاستراتيجيات؟

يقصد بالاستراتيجيات الأنشطة والإجراءات التي يجب أن يقوم بها أفراد المجتمع المدرسي كلّ حسب موقعه لتحقيق أهداف الخطة. و التي تتطلب مهارات عالية من فريق العمل لوضع استراتيجيات قابلة للتنفيذ فعليا و تتوافر بها الشروط الآتية :

١- الاتساق مع أهداف الخطة.

٢- القابلية للتنفيذ في ضوء الموارد المتاحة.

٣- الفعالية في النهوض بمستوى الأداء إلى معايير الجودة.

تحديد الاستراتيجيات ذات الأولوية



تحديد المسئوليات فى التنفيذ

يقصد بها توزيع العمل: أي تحديد القواعد والإجراءات اللازمة لتنظيم وتوجيه الخطة و المسئول عن التنفيذ لكل نشاط. ويتوقف عليها ضبط سير العمل وتوجيهه على نحو يضمن بلوغ النتائج المطلوبة.

نموذج خطة تحسين

خامسا: خطط التحسين

جمهورية مصر العربية

المديرية : ....

الإدارة التعليمية: ....

المدرسة: ....

خطة التحسين المدرسي

(المجالات والمعايير التي لم تحقق مستوى الأداء المطلوب)

المجال (   ) : ....

المعيار (   ) : ....

الهدف العام : ....

الأهداف الإجرائية	الاستراتيجيات (أنشطة تحقيق الأهداف الإجرائية)	الإمكانات: المالية والبشرية اللازمة ومصادرها	مؤشرات النجاح (الأدلة والشواهد)	التاريخ المتوقع للإنجاز	مسئولية التنفيذ

رئيس فريق إعداد الخطة

يعتمد : مدير المدرسة

Time for a break!



Please return in 15 minutes

المتابعة

ما المتابعة ؟

عمليه منظمة لجمع البيانات لجميع أنشطة الخطة وتحليلها للحصول على معلومات تؤدى إلى مؤشرات لمعرفة هل يسير العمل حسب المخطط أم لا

إجراءات المتابعة الخاصة بخطة التحسين المدرسي:

الإطلاع على خطة التحسين المدرسي

- تحديد الأنشطة الخاصة بكل شهر بالخطة وكذلك الأدلة والشواهد الخاصة بكل نشاط.
- وضع خطة عمل لتنفيذ المتابعة (المعلومات المطلوبة – الأدلة والشواهد – الزمن – المسئول).
- توثيق نتائج المتابعة الخاصة بالأنشطة.
- إعداد تقرير عن نتائج متابعة أنشطة الشهر.
- عرض التقرير والنتائج على المجلس فى اجتماعه الدورى.
- يناقش المجلس تقرير اللجنة ويتخذ القرارات اللازمة إن تتطلب الأمر.
- يعلم المجلس المسئولين عن التنفيذ بنتائج المتابعة والتقييم وتوصياته لتنفيذ أنشطة الشهر التالى.

نموذج لتقرير متابعة

إدارة مركز دمنهور التعليمية

روضة...................

تقرير المتابعة

فيما يلي تقرير عن متابعة ....

تاريخ المتابعة : ....

الهدف من المتابعة : ....

مؤشرات النجاح :

....

أسفرت تحليل النتائج التي تم الحصول عليها على الأتي :

....

مدى توافق النتائج المحققة مع مؤشرات النجاح .

....

التوصيات

....

نموذج خطة متابعة

أ. خطط المتابعة:

جمهورية مصر العربية محافظة: .... إدارة : .... مدرسة:	متابعة لخطط التحسين المدرسي المديرية التعليمية:......................	تاريخ إعداد الخطة: / / ٢٠ م
المجال :	المعيار:	الهدف العام:...............

الأهداف الإجرائية	الاستراتيجيات (الأنشطة)	تحقق مؤشرات النجاح	تاريخ الإنجاز	القائم على التنفيذ	المتابعة		
					مسئول المتابعة	التاريخ	أساليب المتابعة

ملاحظات : ....

رئيس فريق المتابعة:..

يعتمد مدير المدرسة: ....

نشاط

من خطة التحسين التي صممتها ضع خطة متابعة لها

الموازنة

الموازنة

عبارة عن بيان تقديري مفصل لنفقات وإيرادات عن مدة محددة لتحقيق أهداف محددة وذلك فيٍ إطار خطة متكاملة، وهى تعطى مدلولاً على التوازن المطلوب بين الموارد والاستخدامات التي تتألف منها الموازنة

أهمية الموازنة بالنسبة لخطة التحسين

1. التأكد من إن المصادر المطلوبة لتنفيذ الخطة سوف يتم الحصول عليها .
2. تحديد كم يتكلف تنفيذ الخطة؟
3. التأكد من الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة .
4. توفير أداة لإمكانية المتابعة والتقييم لمعرفة المصروفات الفعلية مقارنة بما هو مقدر.

نموذج لموازنة تقديرية

البند	الوحدة	تكلفة الوحدة	عدد الوحدات	إجمالي التكلفة	المساهمات		ملاحظات
					المدرسة	المجتمع	
تدريبات	١	٣٠٠جنيه	١	٣٠٠جنيه	١٠٠	٢٠٠	
ندوات							
ورش عمل							
الإجمالي							

اليوم الثالث

نشاط ١

أدوات جمع البيانات

رياض أطفال

الملاحظة

- انتباه مقصود ومنظم ومضبوط للظواهر أو الاحداث أو الامور.
- تمكننا من تدوين السلوك كما هو حادث بالفعل
- لابد من تحديد ما الذي ينبغي ملاحظته لإنه من المستحيل علي الملاحظ أن يلاحظ كل شئ

ضوابط استخدام الملاحظة

- عدم الانشغال بتفسير الملاحظات .
- تحديد محتوي الملاحظة .
- التدريب علي استخدام بطاقة الملاحظة .
- الاندماج مع المفحوصين قبل الملاحظة .
- التفكير في طريقة لتسجيل الملاحظة.

خطوات الملاحظة

- التحديد الواضح لأهداف الملاحظة.
- الوصف الإجرائي للسلوك موضع الملاحظة.
- إعداد استمارة / أداة الملاحظة.
- الإعداد للملاحظة.
- الملاحظة و التسجيل.
- تحليل نتائج الملاحظة

المقابلة

تطرح فرصة للتعامل المباشر – فرديا أو جماعيا- مع المعنيين بالمؤسسة التعليمية

ضوابط استخدام المقابلة

- تجنب التعبير عن التوجه الفكري أو العقائدي للقائم بالمقابلة.
- الإصغاء باهتمام لإجابات المفحوص.
- الاستعانة باستمارة مناسبة لتسجيل المقابلة.
- عدم التسجيل الكتابي أثناء المقابلة.

أخطاء فى تسجيل نتائج المقابلة

- إغفال وقائع مختلفة هامة أو التقليل من أهميتها (خطأ التعرف).
- حذف بعض الحقائق أو التعبيرات أو الخبرات (خطأ الحذف)
- المبالغة فى تقدير ما يصدر عن المستجيب (خطأ الاضافة).
- عدم تذكر ما قيل بالضبط وابدال كلمات المستجيب بكلمات لها تضمينات(خطأ الابدال).
- عدم تذكر التتابع السليم للوقائع أو العلاقةالسليمة بين الحقائق وبعضها البعض (خطأ التغيير).

فحص الوثائق

يتحقق الفحص الوثائقي من خلال الاطلاع وفحص المحتوى لجميع الوثائق ذات الصلة بالمؤشرات والعناصر الخاضعة للتقويم (وثائق رؤية المؤسسة ورسالتها ، والاختبارات التحصيلية ، محاضر الاجتماعات والسجلات وقواعد البيانات ....).

ضوابط استخدام فحص الوثائق

- الاطلاع على النسخة الأصلية من الوثيقة.
- فحص المحتوى الخاص بالوثيقة.
- التحقق من تاريخ إصدار الوثيقة.
- مقارنة محتوى الوثيقة بما جاء في كل من الدراسة الذاتية للمؤسسة والتطبيق الفعلي.

الاستبيان

أداة للحصول على إجابات عن عدد من الأسئلة المكتوبة فى نموذج معد ويقوم المجيب بإستكماله بنفسه، وتعد هذه النماذج فى صورة:

- ☐ استبيان مقيد
- ☐ استبيان مفتوح
- ☐ استبيان مقيد - مفتوح

<u>معايير استنباط المعلومات واستخلاص الدلالات</u>

- ☐ وضوح الهدف من تحليل البيانات.
- ☐ تحديد مستوى الاداء المطلوب.
- ☐ تحديد علاقة مستوى الاداء المطلوب بالمعايير.
- ☐ تجنب الذاتية فى عملية الاستنباط.

بطاقة الملاحظات

المجال الرئيسي :	القـــدرة المؤسسية
المجال الفرعي :	المجال الثاني : القيادة والحوكمة
المعيار :	المعيار الأول : 2-1 قيادة فعالة
المؤشر :	2-1- 1 تتبع القيادة أساليب ديمقراطية في إدارة الروضة وصنع القرار
القائم بالملاحظة :	

رمز الممارسة	المستهدف من الملاحظة	مكان الملاحظة	نتيجة الملاحظة	المستوى 1	2	3	4
2-1-1-3 تطبق القيادة نظاماً لتلقي المقترحات والشكاوي ، والتعامل معها	لافتات عن أماكن صندوق المقترحات والشكاوي – صندوق المقترحات المقترحات والشكاوي –	طرقات الروضة					

بطاقة المقابلات الفردية

المجال الرئيسي :	القــــدرة المؤسسية
المجال الفرعي :	المجال الأول : رؤية الروضة ورسالتها
المعيار :	المعيار الأول : 1 -1 رؤية الروضة .
المؤشر :	1-1-1 توجد وثيقة واضحة ومعلنة لرؤية الروضة.
القـــائم بالمقابلة :	

رمز الممارسة	أسماء المستهدفين من المقابلة	صفتهم أو وظائفهم	مكان المقابلة	توقيت المقابلة	أسئلة المقابلة	ردود المقابلة	المستوى 1	2	3	4
1-1-1-1 توجد للروضة رؤية واضحة يسعى المعنيون لتحقيقها.		القيادة المدرسية			هل يوجد للروضة رؤية ؟ هل تسعي معلمات الروضة لتحقيق رؤيتها؟ هل يسعي مجلس الأمناء وأولياء الأمور لتحقيق رؤية الروضة؟ ماذا قدمت الإدارة لتحقيق رؤية الروضة؟ من شارك في إعداد رؤية الروضة؟ هل شارك أحد من المجتمع المحلي في					

بطاقة المقابلات الجماعية

المجال الرئيسي :	القـــدرة المؤسسية
المجال الفرعي :	المجال الأول : رؤية الروضة ورسالتها
المعيار :	المعيار الأول : 1 -1 رؤية الروضة .
المؤشر :	1-1-1 توجد وثيقة واضحة ومعلنة لرؤية الروضة.
القـــائم بالمقابلة :	

رمز الممارسة	أسماء المستهدفين من المقابلة	صفتهم أو وظائفهم	مكان المقابلة	توقيت المقابلة	أسئلة المقابلة	ردود المقابلة	المستوى 1	2	3	4
1-1-1-1 توجد للروضة رؤية واضحة يسعى المعنيون لتحقيقها.		معلمات			هل يوجد للروضة رؤية ؟ ومن منكم شاركت في إعداد رؤية الروضة؟ هل يسعى مجلس الأمناء وأولياء الأمور لتحقيق رؤية الروضة؟ ماذا قدمت الإدارة لتحقيق رؤية الروضة؟ هل شارك أحد من المجتمع المحلي في تحقيق رؤية الروضة؟ اذكر مثال؟					

بطاقة فحص الوثائق

المجال الرئيسي :	القــدرة المؤسسية
المجال الفرعي :	المجال الأول : رؤية الروضة ورسالتها
المعيار :	المعيار الأول : 1-1 رؤية الروضة .
المؤشر :	1-1-1 توجد وثيقة واضحة ومعلنة لرؤية الروضة.
القائم بالفحص :	

رمز الممارسة	الوثائق	الحكم		تنيجة الفحص	المستوى			
		موجود	غيرموجود		1	2	3	4
1-1-1-1 توجد للروضة رؤية واضحة يسعى العاملون تحقيقها.	- وثيقة الرؤية - دعوات –نشرات –ملصقات عن الرؤية . محاضر اجتماعات صياغة رؤية المؤسسة التي شارك فيها المعلمين والعاملين ومجلس الآباء والأمناء وممثلين عن المجتمع المحلي وسائل نشر المؤسسة للرؤية في الداخل والخارج – سجلات الأنشطة للتحقق من وجود أنشطة تحقق الرؤية .							

Time for a break!



Please return in 15 minutes

دور كل من:
- مدير الروضة
- موجه الروضة
- معلمة الروضة

دور مدير رياض الأطفال لتحقيق الجودة بالروضة

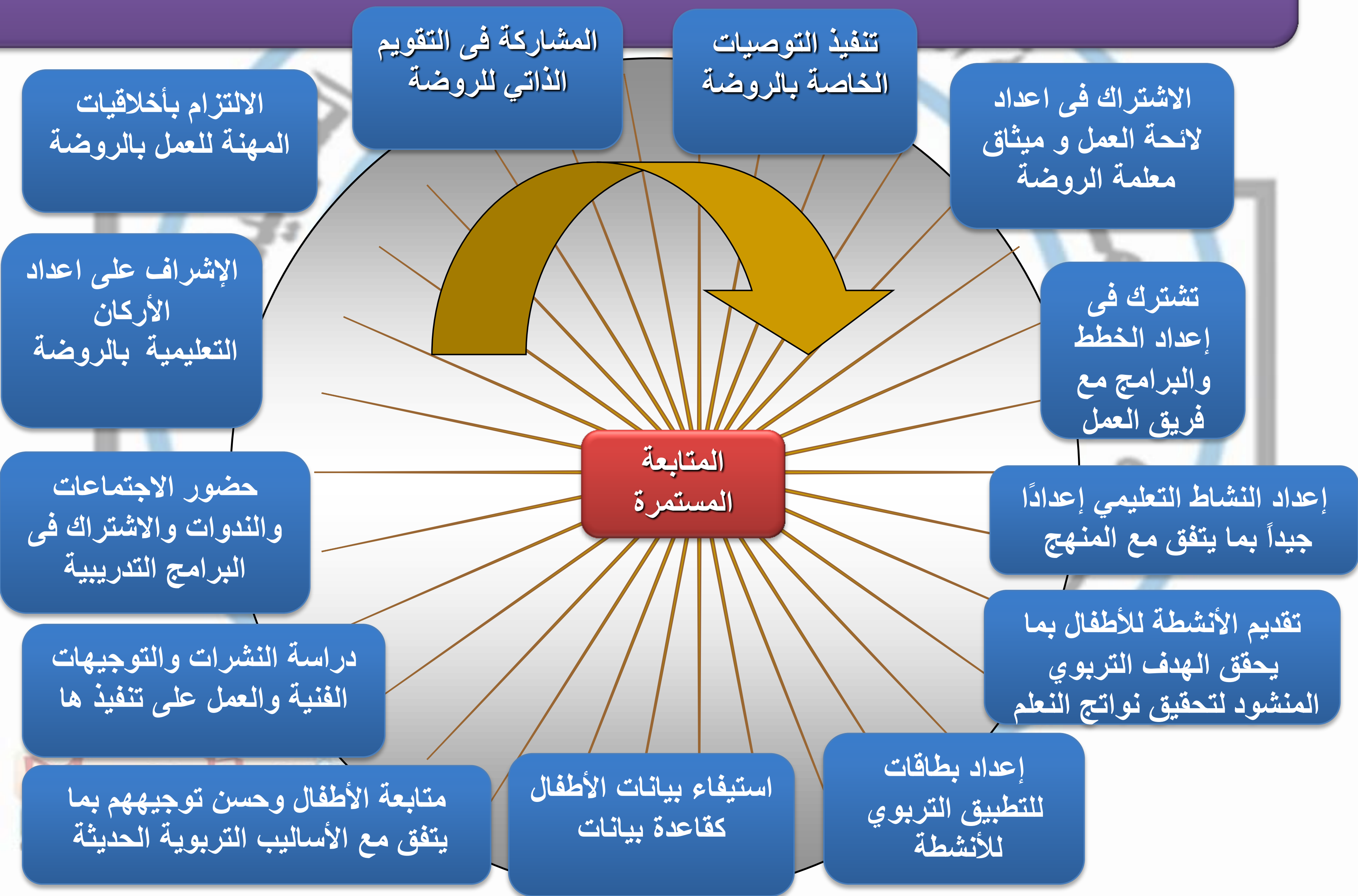


دور موجه رياض الأطفال لتحقيق الجودة بالروضة

المتابعة الفنية

- متابعة تنفيذ التوصيات الخاصة بالروضة
- تقديم الدعم الفنى و المادى لبيئة الروضة
- توجيه و متابعة معلمات الروضة
- متابعة طفل الروضة
- الاشراف على تنفيذ المناهج و تحقيق نواتج التعلم
- متابعة تشكيل مجلس الأمناء و الآباء و المعلمين
- متابعة أعمال اللامركزية المالية
- مراجعة و اعتماد وضع الموازنة التقديرية بمشاركة ادارة الروضة
- اعداد التقارير عن ملائمة قاعات الروضة للشروط الصحية
- اعداد تقرير الأداء لمعلمة الروضة
- المشاركة فى التقويم الذاتي للروضة

دور معلمة رياض الأطفال لتحقيق الجودة بالروضة



معايير و مؤشرات و ممارسات كل من:

- مجال طفل الروضة
- مجال معلمة الروضة
- مجال بيئة الروضة و تجهيزاتها

معايير و مؤشرات و ممارسات مجال طفل الروضة

المجال السادس -طفل الروضة.	
الاستعداد للتعلم.	1-6
يتوافر لدي الطفل الاستعداد المناسب للتعلم وفقاً لنواتج التعلم.	1-1-6
يظهر الطفل الاستعداد لتعلم اللغة العربية.	1-1-1-6
يظهر الطفل الاستعداد لتعلم الرياضيات.	2-1-1-6
يظهر الطفل الاستعداد لتعلم اللغة الأجنبية.	3-1-1-6
يظهر الطفل الاستعداد لتعلم المفاهيم العلمية.	4-1-1-6
يظهر الطفل الاستعداد لتعلم المفاهيم الاجتماعية.	5-1-1-6
ممارسة الأنشطة المتنوعة.	**2-6**
يمارس الطفل الأنشطة الفنية والأدائية.	1-2-6
يمارس الطفل الأنشطة الحركية.	1-1-2-6
يمارس الطل الأنشطة الفنية.	2-1-2-6
يمارس الطفل الأنشطة الموسيقية.	3-1-2-6
المهارات العامة.	**3-6**

تابع معايير و مؤشرات و ممارسات مجال طفل الروضة

3-6	المهارات العامة.
1-3-6	يتبع الطفل العادات السليمة للمحافظة علي صحته.
1-1-3-6	يمارس الطفل العادات :الصحية، و الغذائية السليمة.
2-1-3-6	يتعرف الطفل مصادر الخطر ويتجنبها.
2-3-6	يكتسب الطفل أساسيات التعامل مع الأجهزة.
1-2-3-6	يعرف الطفل استخدامات الأجهزة المنزلية في الحياة اليومية.
2-2-3-6	يستخدم الطفل الكمبيوتر بصورة مبسطة.
3-3-6	يكتسب الطفل المهارات الاجتماعية.
1-3-3-6	يمارس الطفل المهارات الاجتماعية السليمة مع الآخرين.

معايير و مؤشرات و ممارسات مجال معلمة الروضة

المجال السابع- المعلم.	
1-7	**التخطيط لعمليتي التعليم والتعلم.**
1-1-7	**يخطط المعلم لعمليتي التعليم والتعلم في ضوء نواتج التعلم المستهدفة.**
1-1-1-7	يعد المعلم أنشطة متنوعة؛ تحقق النمو المتكامل لشخصية الطفل.
2-1-1-7	يصمم المعلم أدوات ومواقف لتقويم أداء الطفل.
2-7	**تنفيذ عمليتي التعليم والتعلم.**
1-2-7	**ينمي المعلم جوانب التعلم المعرفية والمهارية والوجدانية لدى الطفل.**
1-1-2-7	ينفذ المعلم الأنشطة بما يحقق نواتج التعلم المستهدفة.
2-1-2-7	يدير المعلم وقت التعلم بكفاءة بما يناسب قدرات الطفل.
3-1-2-7	يوظف المعلم مراكز التعلم في عمليتي التعليم والتعلم.
2-2-7	**يراعي المعلم ذوي الاحتياجات الخاصة في تنفيذ عمليتي التعليم والتعلم (في حالات الدمج إن وجد).**
1-2-2-7	يستخدم المعلم إستراتيجيات تعليم وتعلم ملائمة لذوي الاحتياجات الخاصة.
2-2-2-7	يفعل المعلم مشاركة ذوي الاحتياجات الخاصة في الأنشطة التربوية.
3-7	**أساليب تقويم فعالة.**

تابع معايير و مؤشرات و ممارسات مجال معلمة الروضة

3-7	أساليب تقويم فعالة.
1-3-7	يطبق المعلم أساليب متنوعة لتقويم نواتج التعلم.
1-1-3-7	يستخدم المعلم أدوات ومواقف متنوعة لتقويم نواتج التعلم.
2-1-3-7	يعمل المعلم علي تحسين أداءات الطفل في ضوء نتائج التقويم.
3-1-3-7	يناقش المعلم نتائج التقويم مع المعنيين لمتابعة مستوي تقدم أداء الطفل.
4-7	أنشطة مهنية فعالة.
1-4-7	يوفر المعلم مناخاً صفياً داعماً لعمليتي التعليم و التعلم.

تابع معايير و مؤشرات و ممارسات مجال معلمة الروضة

7-4-1-1	يوفر المعلم مناخاً صفياً يشجع الطفل على المناقشة والحوار وتقبل الرأي الآخر.
7-4-1-2	يتعامل المعلم مع الأطفال بشفافية، ومساواة، وعدالة.
7-4-2	**يحرص المعلم على تنمية ذاته مهنياً.**
7-4-2-1	يوظف المعلم محتوى الدورات التدريبية في العملية التعليمية.
7-4-2-2	يستخدم المعلم مصادر المعرفة المتعددة في مجال تخصصه.
7-4-2-3	يحلل المعلم أداءاته في ضوء نتائج التقويم.
7-5	**ممارسات داعمة للمنهج.**
7-5-1	**يفعل المعلم المنهج لتنمية مهارات الطفل.**
7-5-1-1	تتناسب نواتج التعلم المتضمنة بخريطة المنهج مع طبيعة المرحلة الدراسية.
7-5-1-2	يستخدم المعلم أنشطة المنهج في تنمية المهارات الحياتية للطفل.
7-5-1-3	يستخدم المعلم الموارد البيئية في تنفيذ أنشطة المنهج.

معايير و مؤشرات و ممارسات مجال بيئة الروضة

المجال الثالث -مبني الروضة وتجهيزاته.	
1-3	**مبني مناسب ومجهز.**
1-1-3	**تتوافر بالمبنى البنية الداعمة لممارسة الأنشطة المختلفة.**
1-1-1-3	تتناسب أعداد ومساحات وتجهيزات القاعات مع أعداد الأطفال وخصائص نموهم.
2-1-1-3	تتوافر مساحات بفناء الروضة تلبي احتياجات أداء الأطفال للأنشطة.
3-1-1-3	تتوافر بالروضة مراكز تعلم مجهزة داخل القاعات وخارجها.
4-1-1-3	يوجد بالمؤسسة المرافق الصحية الصالحة للاستخدام.
5-1-1-3	يوجد بالمؤسسة التجهيزات اللازمة للرعاية الصحية.
6-1-1-3	يراعي في مبني الروضة متطلبات ذوي الاحتياجات الخاصة (في حالات الدمج ان وجد).
2-1-3	**تستوفي الروضة مواصفات الأمن والسلامة.**
1-2-1-3	تتوافر متطلبات الأمن والسلامة في مبني الروضة.
2-2-1-3	تطبق الروضة خطة الأمن والسلامة.

نشاط ٢

مكونات ملف التقدم للاعتماد لرياض الأطفال

نموذج لملف لاحدى الروضات المتقدمة للاعتماد

٣
نشاط

مكونات ملفات الجودة
للفرق الثمانية لرياض الأطفال
و المستندات المطلوبة.

مكونات الملفات الثمانية

الهيكل العام للملف

1) صفحة الغلاف بها اسم المجال ورقمه.
2) فهرس بالمحتويات.
3) تشكيل فريق العمل داخل هذا المجال والمهام والتكليفات والفتره الزمنيه للتنفيذ.
4) الرؤية والرسالة. (نموذج واحد مكرر فى كل الملفات).
5) البيانات الأساسية للروضة . (نموذج واحد مكرر فى كل الملفات)
6) قائمة بالسجلات التى تخص المجال محدد بها اسم المسئول عن السجل من العاملين بالمدرسة وأين مكان تواجده بالروضة .. ويفضل كتابة رقم الممارسة عليها إن أمكن تسهيلا لعملية المراجعة.

تابع مكونات الملفات الثمانية

7) قائمة أدوات التقييم الذاتى المستخدمة.. محدد أمام كل معيار أو كل مؤشر اسم الأداة التى استخدمت فى عملية التقييم الذاتى .. ويفضل استخدام أداتين على الأقل فى عملية التقييم.

8) أدوات التقييم الذاتى التى استخدمت فى عملية التقييم لهذا المجال ..وتشمل: جميع وسائل جمع البيانات التى تم استخدامها بالفعل كأدلة وشواهد فى التقييم.

9) تحليل لنتائج التقييم الذاتى من أوجه قوة وأوجه ضعف وأوجه تحسين فى المجال الواحد

تابع مكونات الملفات الثمانية

10) تقرير يوضح هذه النقاط يقدم لرئيس الفريق (إذا تم توزيع المعايير الخاصة بالمجال على أعضاء الفريق أو تم توزيع أداة تقييم لكل عضو من الفريق وسيتم تجميعها بعد ذلك فى تقرير واحد يكتبه رئيس الفريق) وفى حالة العمل الجماعى يكتب تقرير واحد عن طريق الفريق يشبه ما يكتبه رئيس الفريق فى حالة عدم توزيع المعايير أو الأدوات... (هناك تقرير عام يكتب عن الروضة فى كل المجالات مجتمعة يكتبه فريق قيادة ضمان الجودة بالروضة وليس هو المقصود)

11) ترتيب فجوات الأداء تبعا للأهميه تنازلى.. ويراعى أيها يؤثر فى العملية التعليمية لطفل الروضة أولا.

12) تحديد أولويات التطوير ويراعى مدى إمكانية عمل خطة تحسين للفجوة تستطيع الروضة تنفيذها.. حتى يتم الترتيب على صواب.

تابع مكونات الملفات الثمانية

13) عمل خطط تحسين المجال بناء على المعايير بحيث يصاغ من المعيار الهدف العام للخطة ومن المؤشرات الأهداف الإجرائية ومن الممارسات الأنشطة.. ويجب أن يراعى التقليل على قدر الإمكان من الخطط بحيث لا تتعدى فى المجال الواحد عن خطتين باستثناء مجال المتعلم لا نتقيد فيه بعدد. كما يراعى أن مجال الرؤية والرسالة ليس به خطط تحسين لأنه غالبا لا يحتاج إلى خطة.

14) عمل متابعه لخطط التحسين تكاد تكون صورة من خطط التحسين ويضاف عليها فى نهايتها ثلاث خانات يحدد بها مسئول المتابعة وزمنها ووسائلها.

15) استماره التقييم الذاتى للمجال (صورة تؤخذ من ملف التقدم للاعتماد)

16) تقييم الأداء للمجال فقط (صورة من ملف التقدم للاعتماد)

17) نماذج بعض الوثائق الخاصة بالمجال (بعض السجلات صور بعض الأنشطة اجتماعات أعضاء الفريق)



Mohamed Ramadan
SENIOR A TEACHER OF SCIENCE
QUALITY MEASURING UNIT

شكرا لحضوركم الكريم